

# AMTSBLATT

## DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE

Nr. 3

Greifswald, den 31. März 1996

1996



### Inhalt

	Seite		Seite
<b>A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen</b>		<b>D. Freie Stellen</b>	48
Nr. 1) Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992	26	<b>E. Weitere Hinweise</b>	48
Nr. 2) Verordnung zur Änderung der Beihilfeverordnung der Evangelischen Kirche der Union vom 22. September 1995	42	<b>F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst</b>	
Nr. 3) Beschluß 37/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 12. Oktober 1995	42	Nr. 4) Wort zum 450. Todesjahr Martin Luthers	48
		Nr. 5) Der Kirchkafee nach dem Gottesdienst. Auswertung eines Projektes - von Andreas Seelemeyer	50
<b>B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen</b>	48	Nr. 6) „Wasser tut's freilich nicht ...“ - aber sollte es nicht etwas mehr sein? - Gedanken zur verbreiteten Praxis einer Wasser-Spartaufe von Joachim Stalman	51
<b>C. Personalmeldungen</b>	48		

**Aus dem Kreis der kirchlichen Mitarbeiter wurden 1995 heimgerufen:**

- 22.02.1995 Pfr. i. R. Willy **Knop** zuletzt Pfarrstelle Schaprode, Kirchenkreis Bergen  
91 Jahren
- 04.06.1995 Pfr. Karl-Adolf **Schumann** zuletzt Pfarrstelle Daberkow, Kirchenkreis Altentreptow  
56 Jahren
- 06.06.1995 Pfr. Otto **Wenzel** zuletzt Pfarrstelle Jarmen, Kirchenkreis Demmin  
58 Jahren
- 13.06.1995 Pfrin. i. R. Babara **Aurich** zuletzt Pfarrstelle Sophienhof, Kirchenkreis Demmin  
61 Jahren
- 12.11.1995 OKR i. R. Dietrich **Labs** zuletzt Oberkonsistorialrat in unserer Landeskirche  
88 Jahren

Römer 8, 38/39:

„Denn ich bin gewiß, daß weder Tod noch Leben,  
weder Engel noch Fürstentümer noch Gewalten,  
weder Gegenwärtiges noch Zukünftiges,  
weder Hohes noch Tiefes noch keine andere Kreatur  
kann uns scheiden von der Liebe Gottes,  
die in Christus Jesus ist, unserem Herrn.“

**A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen****Nr.1) Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland vom 6. November 1992**

Konsistorium Greifswald, den 02.02. 1996  
PA 11514-18/95

Nachstehend veröffentlichen wir das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) vom 06. November 1992.

Harder  
Konsistorialpräsident

## Beschluß

### der 8. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer 3. Tagung

#### Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) vom 6. November 1992

#### Inhaltsverzeichnis

##### Präambel

##### I. Abschnitt. Allgemeine Bedingungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

##### II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

##### III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

##### IV. Abschnitt. Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der  
Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft,  
Ersatzmitgliedschaft

##### V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot,  
Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht

##### VI. Abschnitt. Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz, Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

- § 26 Beschlußfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

##### VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

##### VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen  
personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und  
sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in  
Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten  
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in  
Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiter-  
innen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalan-  
gelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

##### IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson  
der Schwerbehinderten
- § 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

##### X. Abschnitt. Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

##### XI. Abschnitt. Vermittlungsgespräch und kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, kirchlicher Verwaltungs- rechtsweg)

- § 56 Vermittlungsgespräch
- § 57 Bildung der Schlichtungsstelle
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle
- § 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

- § 61 Durchführung der Schlichtung  
 § 62 Einstweilige Anordnungen  
 § 63 Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg

## **XII. Abschnitt. Inkrafttreten, Schlußbestimmungen**

- § 64 Inkrafttreten  
 § 65 Übernahmebestimmungen  
 § 66 Übergangsbestimmungen  
 § 67 Besondere Übergangsbestimmungen

### **Präambel**

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

### **I. Abschnitt. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Grundsatz**

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

#### **§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder dia-

konischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

#### **§ 3 Dienststellen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werken sowie Einrichtungen der Diakonie, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

#### **§ 4 Dienststellenleitungen**

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 2 erfüllen, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### **II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**

#### **§ 5 Mitarbeitervertretungen**

(1) In den Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeiter-

vertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, daß für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, daß für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

#### § 6

##### Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung abweichend geregelt werden.

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) Die nach den §§ 49 - 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Inter-

essenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

#### § 7

##### Neubildung von Mitarbeitervertretungen

Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

#### § 8

##### Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5 - 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 - 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 - 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 - 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 - 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 - 1000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 - 1500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 - 2000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluß auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

### III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung

#### § 9

##### Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, daß sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

#### § 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

#### § 11 Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

(2) Weitere Einzelheiten sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit die Gliedkirchen für ihren Bereich nichts anderes bestimmen.

#### § 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.

#### § 13 Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin,

ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

#### § 14 Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflußt oder geändert werden konnte, so hat er das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

#### IV. Abschnitt. Amtszeit

#### § 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.

(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

**§ 16****Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit**

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

Die Gliedkirchen können bestimmen, daß im Falle des Buchstaben a anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluß der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfaßt; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluß der Neuwahl, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

**§ 17****Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung**

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schlichtungsstelle den Ausschluß eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Gesetz ergeben.

**§ 18****Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigste Stimmzahl erreicht hat.

(4) Bei der Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

**V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung****§ 19****Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**§ 20****Freistellung von der Arbeit**

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Wird eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

- 151 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,  
 301 - 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,  
 601 - 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,  
 mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) Über die Freistellung entscheidet die Mitarbeitervertretung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten nach Erörterung mit der Dienststellenleitung.

(5) Bei Streitigkeiten über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## § 21

### Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitarbeiter der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, daß wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung; Absatz 2 gilt entsprechend.

## § 22

### Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflich-

tet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(3) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## VI. Abschnitt. Geschäftsführung

### § 23

#### Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigen Stimmzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen und den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. Dies gilt nicht für den Abschluß und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

### § 24

#### Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet

die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

#### § 25

##### Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

#### § 26

##### Beschlußfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, daß Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefaßt werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

#### § 27

##### Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefaßten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

#### § 28

##### Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

#### § 29

##### Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

#### § 30

##### Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung.

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen wenn die

Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IVb zustehen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung

### § 31

#### Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Wahlberechtigten der Dienststelle. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

### § 32

#### Aufgaben

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

## VIII. Abschnitt.

### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

### § 33

#### Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, daß alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muß von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

### § 34

#### Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen.

(3) Die Mitarbeitervertretung darf Personalakten nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung einsehen. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### § 35

#### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und die berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und

Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,

- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

### § 36

#### Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzugeben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen (Nachwirkung).

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

### § 37

#### Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

### § 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch den Schlichtungsausschuß ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

### § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen.

### § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

### § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung, eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder ermessensfehlerhaft ist,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder ge-

- gen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) bei der Auswahl zu kündigender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
  - c) zu kündigende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden können,
  - d) eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter anderen Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung hierzu erklärt haben.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

#### § 42

##### Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigen Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

#### § 44

##### Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

#### § 45

##### Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

- a) Einstellung
- b) Anstellung,

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellen-

leitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle der Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

#### § 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

#### § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach der Ablehnung die Schlichtungsstelle anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

#### § 48

#### Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

#### IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

#### § 49

#### Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. In die Vertretung können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend. Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 - 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen,  
drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen die Schlichtungsstelle anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.

#### § 50

#### Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

**§ 51****Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten**

(1) Die Vertrauensperson hat die Interessen der Schwerbehinderten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

- a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,
- b) Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
- c) Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.

(2) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(3) Schwerbehinderte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zu Folge.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

**§ 52****Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten**

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gelten die §§ 11 und 13 bis 22 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

**§ 53****Vertrauensmann der Zivildienstleistenden**

In Dienststellen, in denen nach § 37 Absatz 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angele-

genheiten der Zivildienstleistenden betreffen.

**X. Abschnitt. Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen****§ 54****Bildung von Gesamtausschüssen**

(1) Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, daß für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. Einzelheiten über Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.

**§ 55****Aufgaben des Gesamtausschusses**

(1) Dem Gesamtausschuß sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

(2) Sofern der Gesamtausschuß an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

**XI. Abschnitt. Vermittlungsgespräch und kirchlicher Rechtsschutz****(Schlichtungsstelle, kirchlicher Verwaltungsrechtsweg)****§ 56****Vermittlungsgespräch**

Die Gliedkirchen können bestimmen, daß vor der Anrufung der Schlichtungsstelle ein Vermittlungsgespräch zu führen ist. Das Vermittlungsgespräch ist von einer übergeordneten Dienststelle, die an der strittigen Angelegenheit nicht direkt beteiligt sein darf, oder einer geeigneten neutralen Stelle zu leiten. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

**§ 57****Bildung der Schlichtungsstelle**

(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks, einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam ist eine Schlichtungsstelle zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern besteht.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, daß die Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern

die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich anwenden.

## § 58

### Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern die Schlichtungsstelle auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) Vorsitzende sowie Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Sie dürfen nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und ihrer Stellvertreter oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Einzelheiten bestimmen der Rat für die Evangelische Kirche in Deutschland sowie die Gliedkirchen für ihre Bereiche.

## § 59

### Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der Schweigepflicht.

(2) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

## § 60

### Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über

- a) Behandlung von Teilen einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung der Kirche sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle (§ 3 Absatz 2),
- b) Zugehörigkeit von Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Absatz 3),
- c) Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5),
- d) Anfechtung der Wahl (§ 14),
- e) Auflösung der Mitarbeitervertretung und Ausschluß von Mitgliedern (§ 17),
- f) Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Absätze 1 und 2),
- g) Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (§ 19 Absatz 3),

- h) Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 20),
- i) Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlvorstandes (§ 21 Absatz 1),
- j) Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 22),
- k) Einrichtung regelmäßiger Sprechstunden (§ 28),
- l) Kosten der Geschäftsführung (§ 30),
- m) Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 34),
- n) Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 36 Absatz 6),
- o) Abschluß von Dienstvereinbarungen (§ 36 Absatz 6),
- p) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen (§§ 39 und 40),
- q) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen (§§ 42 und 43),
- r) Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Mitberaterung (§ 46),
- s) Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 47),
- t) Meinungsverschiedenheiten über die Weiterbeschäftigung von Sprechern und Sprecherinnen der Jugendlichen und der Auszubildenden (§ 49 Absatz 3)

und über andere vergleichbar gewichtige Streitigkeiten aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§ 36), kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

(3) In den Fällen der Mitberaterung (§ 46) stellt die Schlichtungsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(4) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), hat die Schlichtungsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 und 40) entscheidet die Schlichtungsstelle über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellt die Schlichtungsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, daß ein Aufsichtsorgan die Entscheidung der Schlichtungsstelle auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung

der Entscheidung verweigert.

### § 61

#### Durchführung der Schlichtung

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Schlichtungsstelle festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstößes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Parteien kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Die Parteien können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(4) Die Kammer kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, nichtöffentlichen mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(5) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmhaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(6) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(7) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen.

(8) Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin können innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Die Kosten des Verfahrens - einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 3 - trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.

### § 62

#### Einstweilige Anordnungen

Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Anordnungen.

### § 63

#### Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg

(1) Der kirchliche Verwaltungsrechtsweg ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle

- a) darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
- b) darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
- c) über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
- d) über Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- e) aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
- f) über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

(2) Bis zur Errichtung eines gemeinsamen Kirchengerichts regelt der Rat durch Rechtsverordnung die kirchliche Zuständigkeit für die Evangelische Kirche in Deutschland und die Einrichtungen der Diakonie. Die Gliedkirchen treffen für ihren Bereich entsprechende Regelungen.

(3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

## XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

### § 64

#### Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl.EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl.EKD S. 426) außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

(3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

### § 65

#### Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, daß Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, daß Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung

nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

### § 66

#### Übergangsbestimmungen

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.

(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluß ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

### § 67

#### Besondere Übergangsbestimmungen

Gliedkirchen, die vor Wiederherstellung der Einheit der Evangelischen Kirche in Deutschland dem Bund der Evangelischen Kirchen angehört haben, können für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 1994 abweichende Regelungen treffen über

- a) § 19 Absatz 2 Sätze 4 und 5 (Ersatzkraft, Gewährung von Freizeitausgleich),
- b) § 20 Absätze 2 und 3 (Freistellung),
- c) § 60 Absatz 1 (Zuständigkeit der Schlichtungsstelle),
- d) § 63 (Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg).

Suhl, den 6.11.1992

Schmude

Präses der Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland

#### Nr.2) Verordnung zur Änderung der Beihilfeverordnung der EKV vom 22.9.1995

Kosistorium Greifswald, den 16.2.1996  
PA 21021 - 3/96

Nachstehend veröffentlichen wir die Verordnung zur Änderung der Beihilfeverordnung der Evangelischen Kirche der Union vom 22. September 1995.

Harder  
Konsistorialpräsident

#### Beschluß

Die Verordnung zur Änderung der Beihilfeverordnung der Evangelischen Kirche der Union vom 22. September 1995 (ABI.EKD Seite 547) wird für die Pommersche Evangelische Kirche mit Wirkung vom 1. Januar 1995 und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit Wirkung vom 1. Dezember 1995 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 6. Dezember 1995

Der Rat der  
Evangelischen Kirche der Union

L.S.

Demke

#### Nr.3) Beschluß 37/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 12. Oktober 1995

Konsistorium Greifswald, den 29.1.1996  
PA 21711 - 1/96

Nachstehend veröffentlichen wir den Beschluß 37/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV vom 12. Oktober 1995.

Harder  
Konsistorialpräsident

#### Beschluß 37/95

Vom 12. Oktober 1995

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABI.EKD 1992 Seite 20):

### § 1

#### 10. Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

1. Dem § 15 Absatz 6 wird folgender Unterabsatz 3 angefügt:

„Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.“

2. § 18 Absatz 3 wird gestrichen.

3. § 20 Absatz 6 Buchstabe a) wird wie folgt geändert:

„a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit.“

4.a) In § 23 a Ziffer 4 werden

- a) in Buchstabe a nach der Zahl „49“ die Worte „und nach dem Schwerbehindertengesetz“ eingefügt.
- b) in Buchstabe b nach der Angabe „§ 50 Absatz 1“ die Worte „in der bis zum 31 Oktober 1995 geltenden Fassung“ eingefügt.
- c) in Buchstabe d nach der Angabe „§ 37 Absatz 1“ die Worte „bzw. § 71 Absatz 1“ eingefügt und nach dem Komma die Worte „in den Fällen des § 37 Absatz 4 Unterabsatz 3 bzw. § 71 Absatz 2 Unterabsatz 3 bis zu 28 Wochen“ eingefügt.

4.b) Dem § 23 a werden die Nummer 7 ohne Text und die Nummer 8 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre b) in die Vergütungsgruppen VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.“

5. In § 27 Abschnitt B Absatz 4 wird hinter „Absatz“ eingefügt „5“.

6. § 28 erhält folgende F

„§ 28

**Grundvergütung der Mitarbeiter, zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren**

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschnitt A Absatz 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v.H. Der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1). § 27 Abschnitt A Absatz 5 gilt entsprechend.“

7. § 28 a erhält folgende Fassung:

„§ 28 a

**Grundvergütung der Mitarbeiter unter 20 Jahren, die unter die Anlage 2 fallen**

(1) Die Volle Vergütung der wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt die Vergütung:

- |  |          |
|--|----------|
| a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr  | 85 v. H. |
| b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr | 100 v.H. |

der Anfangsvergütung ihrer Vergütungsgruppe.

(2) Das Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Vergütungszeitraumes, in den der Geburtstag fällt.“

8. § 30 erhält folgende Fassung:

„§ 30

**Gesamtvergütung der Mitarbeiter unter 18 Jahren**

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Mitarbeiters der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.“

9. § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c erhält folgende Fassung:

„c) für Arbeit an

- |  |           |
|--|-----------|
| aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag |           |
| - ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H. |
| - bei Freizeitausgleich  | 35 v. H.  |

bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| - ohne Freizeitausgleich | 150 v. H. |
| - bei Freizeitausgleich  | 50 v. H.“ |

10. § 36 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- Im Untersatz 2 Satz 2, 3 und 4 werden jeweils nach dem Wort „Krankenbezüge“ die Worte „im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1“ eingefügt.
- In Unterabsatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „Krankenbezüge“ die Worte „im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1“ eingefügt.

11. § 37 wird wie folgt geändert:

- Die Absätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsofopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Untersätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur

Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Untersätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Unterabsatz 1 wird wie folgt geändert:

a<sup>1</sup>) In Satz 1 wird das Wort „Unfallversicherung“ durch die Worte „Renten- und Unfallversicherung“ ersetzt.

b<sup>1</sup>) Satz 2 erhält die folgende Fassung:

„Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 MuSchG hat.“

bb) Unterabsatz 2 wird gestrichen.

c) Dem Absatz 4 wird folgender Unterabsatz 3 angefügt:

„In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.“

d) In Absatz 5 Unterabsatz 1 werden nach den Worten „Unterabsatz 1“ die Worte „oder 2“ und nach den Worten „bezogen werden“ ein Semikolon und die Worte „Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend“ eingefügt.

e) Absatz 7 wird wie folgt geändert:

aa) In Unterabsatz 1 werden nach dem Wort „Rentenversicherung“ die Worte „(einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Absatz 1 Satz 2 SGB VI)“ und nach den Worten „diesen Tarifvertrag“ die Worte „,den BAT-O“ eingefügt.

bb) Unterabsatz 2 wird wie folgt geändert:

a<sup>1</sup>) In Satz 1 werden die Worte „für den Zeitraum der Überzahlung“ gestrichen.

b<sup>1</sup>) In Satz 2 werden nach dem Wort „über“ eine Semikolon und die Worte „, § 53 SGB I bleibt unberührt“ eingefügt.

c<sup>1</sup>) Satz 3 wird gestrichen.

cc) Folgender Unterabsatz wird angefügt:

„Der Arbeitgeber kann vor der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat

dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.“

f) Nach Absatz 9 wird die folgende Protokollnotiz zu Absatz 1 eingefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.“

12. Folgender § 37 a wird eingefügt:

#### „§ 37 a

#### Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 37 Absatz 1 Unterabsatz 1 und 3 bzw. des § 71 Absatz 1 Unterabsatz 1 und 3 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie den voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage deren ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Land zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, daß der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 bzw. des § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne von § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.“

### 13. § 38 erhält folgende Fassung:

#### „§ 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallene, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesversicherungsanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadenersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.“

14. In § 41 Absatz 3 Untersatz 2 wird nach dem Wort „Krankenbezüge“ die Angabe „(§ 37 bzw. § 71)“ eingefügt.

### 15. § 44 erhält folgende Fassung:

#### „Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung (Trennungsgeld)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 a KAVO). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Mitarbeiter am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat. Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Mitarbeiters bleibt unberücksichtigt.

3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Mitarbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Mitarbeitern ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Mitarbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung.

a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt,

aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände angehört,

bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet,

cc) mit einem Arbeitgeber oder Dienstherrn, der zu den der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehörenden Kirchen und Gemeinschaften sowie ihren Werken und diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform angehört,

b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Mitarbeiter endet.

5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Mitarbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Mitarbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

**16.a)** Dem § 47 Absatz 2 werden die Sätze 2 und 3 angefügt:

„Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt. Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 sowie der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.“

16.b) § 47 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Unterabsatz 2 Satz 1 werden die Worte „- auf Verlangen durch amts- oder vertrauensärztliches -“ gestrichen sowie nach dem Wort „angerechnet“ ein Semikolon und die Worte „§ 37 a Absatz 1 gilt entsprechend“ eingefügt.

bb) Folgender Unterabsatz 3 wird angefügt:

„Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2) verlangt.“

17. § 48 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Zusatzurlaubs“ die Worte „mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz“ eingefügt.

b) In Absatz 5 a werden nach dem Wort „Zusatzurlaub“ die Worte „mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz“ eingefügt.

18. In § 48 a werden die Absätze 1, 2 und 11 eingefügt:

„(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub. Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftage- woche	bei der Sechstage- woche	im Urlaubsjahr
----------------------------	-----------------------------	----------------

an mindestens

87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit). Protokollnotiz zu Absatz 2:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

19. § 50 Absatz 1 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung

gestrichen.

20. § 52 Abs. 1 Nr. 1 a erhält folgende Fassung:

1 a. zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte.“

21. § 71 erhält folgende Fassung:

#### § 71

#### Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01. Januar 1995 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne das ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 8.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuß wird nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der 9. Krankheitswoche  
drei Jahren bis zum Ende der 12. Krankheitswoche  
fünf Jahren bis zum Ende der 15. Krankheitswoche  
acht Jahren bis zum Ende der 26. Krankheitswoche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechnete Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen nach Unterabsatz 1 angerechnet.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(5) Hat der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und er wird aufgrund derselben Ursache wieder arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen nach Satz 1 wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 4 Unterabsatz 4 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und er wird vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut ar-

beitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(6) Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,  
b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankengeldzuschüsse und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über: § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(7) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrkrankengeld bzw. den entsprechenden Nettolohnleistungen eines Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubvergütung gezahlt. Nettokrkrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers, vermindert um die von der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem anderen Sozialleistungsträger einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Nettourlaubvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubvergütung (§ 47 Abs. 2).

(8) Der nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtige Mitarbeiter, der einen Betragzuschuß nach § 257 SGB V erhält, erhält einen Krankengeldzuschuß in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeldhöchstsatz der bei der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten und der Nettourlaubvergütung. Mitarbeiter, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtig sind und keinen Betragzuschuß nach § 257 SGB V erhalten, erhalten für den gesamten Zeitraum nach Absatz 4 Krankenbezüge in Höhe der Urlaubvergütung.

(9) Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen, der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

## § 2

## 3. Ergänzung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans

Der Einzelgruppenplan 3.1 Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung wird wie folgt ergänzt:

„28. Mitarbeiter wie zu 26 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe  
Verg.-Gr. IIa  
29. Mitarbeiter wie zu 27 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.“

## § 3

## Übergangsbestimmung

Kur- und Heilverfahren, die vor dem 01. März 1996 angetreten werden sind vollständig nach dem bisherigen Recht in Anwendung des § 50 Absatz 1 KAVO in der bis zum 31. Dezember 1995 geltenden Fassung abzuwickeln.

## § 4

## Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am 01. Januar 1996 in Kraft. Abweichend hiervon tritt § 1 Ziffer 15 zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem die Verordnung über die Umzugskostenvergütung für die Pfarrer und Kirchenbeamten der EKV in Kraft gesetzt wird.

Berlin, den 12. Oktober 1995

Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Müggenburg

(Vorsitzender)

## B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen

## C. Personalnachrichten

## Berufen:

Pfarrer Wolfgang **Miether** wurde die Pfarrstelle Wolgast III, Kirchenkreis Wolgast, zum 1. August 1995 übertragen.

Pfarrer Dr. Achim **Ristow** mit Wirkung vom 1. Dezember 1995 in die Pfarrstelle Putbus und die pfarramtliche Versorgung der Kirchengemeinde Kasnevitze, Kirchenkreis Garz / Rügen.

Pfarrer Olav **Metz** mit Wirkung 1. Februar 1996 in die Pfarrstelle Groß Zicker und die pfarramtliche Versorgung der Kirchengemeinde Middelhagen, Kirchenkreis Rügen.

Pfarrer Burghard **Rübcke** wird mit Wirkung vom 1. März 1996 für die Dauer eines Jahres zum amtierenden Superintendenten des Kirchenkreises Grimmen berufen.

## D. Freie Stellen

Die Pfarrstelle Brüßow, Kirchenkreis Pasewalk, ist freigeworden und kann ab 1.7.1996 wiederbesetzt werden. Bewerbungen werden nicht erwartet.

## E. Weitere Hinweise

## F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst

## Nr.4) Wort zum 450. Todesjahr Martin Luthers

Liebe Schwestern und Brüder,

beiliegend geben wir Ihnen ein „Wort zum 450. Todesjahr Martin Luthers aus der Evangelischen und Katholischen Kirche in Thüringen und Sachsen Anhalt“ bekannt. Dieses Wort ist durch Herrn Bischof Dr. Christoph Demke, Herrn Bischof Leopold Nowak und Herrn Kirchenpräsident Klassohn am 2. Februar 1996 in einer Pressekonzferenz der Öffentlichkeit vorgestellt worden. Es wird verantwortet durch die leitenden Geistlichen der Evangelischen und der Katholischen Kirche in Thüringen und Sachsen Anhalt: Herrn Bischof Dr. Christoph Demke - Magdeburg, Herrn Landesbischof Roland Hoffmann - Eisenach, Herrn Kirchenpräsident Helge Klassohn - Dessau, Herrn Bischof Leopold Nowak - Magdeburg, Herrn Bischof Dr. Joachim Wanke - Erfurt.

Wir bitten Sie, dieses Wort zur Kenntnis zu nehmen und es zum Gegenstand von Gesprächen in geeigneten Gruppen in der Gemeindearbeit sowie in den Konventen zu machen. Dabei sollten besonders alle Möglichkeiten eines ökumenischen Gesprächs zwischen katholischen und evangelischen Christen genutzt werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Für das Konsistorium Magdeburg

H.-Chr. Sens  
Oberkonsistorialrat

## Wort zum 450. Todesjahr Martin Luthers

aus der evangelischen und katholischen Kirche  
in Thüringen und Sachsen-Anhalt

Die 450. Wiederkehr des Todestages von Martin Luther ist uns, den Bischöfen bzw. leitenden Geistlichen der evangelischen und katholischen Kirche in Thüringen und Sachsen-Anhalt Anlaß, um durch ein **gemeinsames Wort**, das der Versöhnung und der Verständigung dienen soll, dieses Mannes zu gedenken, der in unserem Land gelebt und gewirkt hat. **Nach Jahrhunderten der Zerstrittenheit über seine Person können wir Luther heute „... gemeinsam als Zeugen des Evangeliums, Lehrer im Glauben, Rufer zur geistlichen Erneuerung...“ würdigen.**<sup>1)</sup> Das Gedenken seines Todestages führt uns auch an sein Sterbebett, auf dem er in der Nacht vom 17. zum 18. Februar 1546 noch einmal die Mitte seiner Glaubenshaltung in die Worte gefaßt hat: „**Ich danke Dir, Gott, Vater unseres Herrn Jesus Christus, daß du mich Deinen lieben Sohn geoffenbart hast, den ich geglaubt, den ich**

geliebt, den ich gepredigt, bekannt und gelobt habe...“ **An dieser Aussage können wir heute entlang gehen und mit ihrer Hilfe unsere gemeinsame Aufgabe beschreiben, nämlich Jesus Christus glauben, lieben, predigen, bekennen und loben.** Dies können wir heute gemeinsam tun - unbeschadet dessen, daß wir noch in getrennten Kirchen leben und daß die Person Martin Luthers nicht wegzudenken ist von der Trennung, die zwischen unseren Kirchen besteht.

1. Viele Glieder unserer Kirchen verbinden mit dem Wirken Martin Luthers nach wie vor automatisch das Ereignis der Kirchenspaltung. Die im ökumenischen Geist in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Studien zur Geschichte der Reformation zeigen uns heute ein differenziertes Bild des damaligen Geschehens. **Nicht Luthers Verständnis des Evangeliums und sein geistliches Anliegen der Reform als solche haben zur Trennung geführt, sondern die kirchlichen und politischen Auswirkungen seines Grundanliegens** im Bereich des Verständnisses von Kirche, Amt und Lehramt. Mit zur Spaltung beigetragen haben auch die Tatsachen, daß Luthers Anliegen bei den kirchlichen und theologischen Instanzen sowohl in Deutschland wie auch in Rom kein angemessenes Verständnis fanden und daß die primär geistlichen Anliegen Luthers immer wieder von politischen Machtfragen überlagert wurden.<sup>42)</sup>

Diese im ökumenischen Dialog gewonnene Möglichkeit der Unterscheidung zwischen Luthers reformatorischem Grundanliegen und der Spaltung der mittelalterlichen Kirche erlaubt es uns heute, nach dem beiderseits erfolgten Eingeständnis unterschiedlichsten Versagens, die theologischen Grundeinsichten Luthers als Fragen und Herausforderungen für das religiöse Leben unserer beiden Kirchen fruchtbar zu machen. Die damit gegebene fundamentale christliche Gemeinsamkeit hebt die Spaltung noch nicht auf, läßt sie aber in einem neuen Licht erscheinen, das zugleich Hoffnung auf die volle Einheit und Mut zu weiteren Schritten schenkt.

2. Eine grundlegende Frage Luthers an uns heute ist die nach unserem Verhältnis zur Heiligen Schrift. Luthers außerordentliche Hochschätzung der Bibel hat u. a. zu einem jahrhundertlangen Streit über das Verhältnis von Heiliger Schrift und kirchlicher Tradition geführt. Heute wissen wir deutlicher als Martin Luther in seiner Zeit, daß die Bibel selber das Ergebnis eines langen Überlieferungsvorgangs ist. Deshalb zeigt sich uns das Verhältnis von Schrift und Überlieferung neu. Wir halten aber gemeinsam fest, daß die Bibel aufbewahrte Glaubensüberlieferung gegenüber allen Äußerungen und Handlungen der Kirche den normativen Vorrang behält.

Damit diese gemeinsame Überzeugung nicht zum rein formalen Prinzip erstarrt, mahnt uns das Gedenken an den Reformator zu einem persönlichen Verhältnis zur Heiligen Schrift. Martin Luthers Schriften bezeugen uns, daß das Wort Gottes für ihn nicht nur Wahrheit, sondern auch Heilskraft enthält. Die Taten und Worte Christi sind in der biblischen Verkündigung lebendige Gegenwart. Sie erfüllen ihren Sinn erst, wenn sie sich am Christen auswirken, in seinem Glauben geistlich gegenwärtig werden. Was nützt es, daß Jesus Christus sein Blut vergossen hat zur Vergebung der Sünden, wenn er nicht für mich gestorben ist, wenn nicht mir die Sünden vergeben sind? „Alle Worte, alle Geschichten des Evangeliums“, so sagte Luther einmal, „sind Sakramente, d. h. heilige Zeichen, durch die Gott in den Glaubenden bewirkt, was diese Ge-

schichten bezeichnen.“<sup>43)</sup>

Die Frage an uns lautet: Suchen wir die lebendige Begegnung mit dem Herrn in der Heiligen Schrift, um uns vom Wort Gottes ergreifen und umgestalten zu lassen? Die tägliche Übung, in der Schrift zu lesen, sollte nicht verlorengehen.

3. Die Öffnung zum biblischen Zeugnis gipfelt für Luther in der Wiederentdeckung der vom Menschen unverdienten Barmherzigkeit Gottes inmitten der Ängste und Ungewißenheiten seiner Zeit. Er selbst berichtet uns, wie ihm beim Studium der Heiligen Schrift die Erkenntnis zuteil wurde, **daß die Gerechtigkeit Gottes, von der Paulus im Römerbrief spricht (Röm 1,17), nicht die fordernde Gerechtigkeit ist, die den Sünder verurteilt, sondern die schenkende Gerechtigkeit, durch die Gott den Sünder rechtfertigt.** Durch diese Erkenntnis, die Luther beim Kirchenvater Augustinus bestätigt fand, konnten Menschen seiner Zeit, deren Gewissen unter der Herrschaft von Gesetz und Menschenansatzungen gelitten hatten und die gängigsten waren angesichts ihres Versagens und in der Sorge um ihr ewiges Heil, im Glauben an das Evangeliums der befreienden Zusagen göttlicher Gnade gewiß werden.<sup>44)</sup>

Nach Jahrhunderten des Streites um das richtige Verhältnis von Glauben und Werken im Rechtfertigungsgeschehen sind wir in den ökumenischen Gesprächen auf den verschiedensten Ebenen zur Überzeugung gekommen, daß wir uns in der Rechtfertigungslehre im Zentralen einig sind. Unsere Kirchen werden dies hoffentlich bestätigen können.

Damit dieses Anliegen nicht in Vergessenheit gerät, müssen wir heute gemeinsam in Zeiten der Oberflächlichkeit, Betriebsamkeit und Selbstgerechtigkeit mit Luther auf die Botschaft des heiligen Paulus hören, der uns eindringlich zuruft: „Laßt euch mit Gott versöhnen“ (2 Kor 5,20).

4. Luthers Verständnis der Heilskraft des Wortes Gottes führte ihn nicht, wie so oft in früheren Zeiten der konfessionellen Polemik gesagt wurde, zu einer Minderschätzung des Sakramentes. Luther hat Zeit seines Lebens entschieden, ja verbissen gegen die „Spiritalisten“, d. h. gegen die Verächter der Sakramente und die Leugner der wirklichen Gegenwart von Fleisch und Blut Christi unter den seiner oft wiederholten Ermahnung, das Mahl des Herrn zu feiern und ihm nicht fern zu bleiben. In seinem großen Katechismus lesen wir: „Einige nehmen als Vorwand, es sei freigestellt und nicht nötig (das Sakrament zu empfangen) und es sei genug, daß sie sonst glauben. ... Aber das soll man doch wissen, daß solche Leute für keine Christen zu halten sind, die sich so lange Zeit dem Sakrament fernhalten und entziehen. Denn Christus hat es nicht deshalb eingesetzt, daß man es als ein Schauspiel behandle, sondern hat seinen Christen geboten, daß sie essen und trinken und seiner dabei gedenken.“<sup>45)</sup>

Nach langen Auseinandersetzungen zwischen unseren Kirchen über die Sakramente im allgemeinen und das Herrenmahl im besonderen können wir heute - aufbauend auch auf der Grundeinstellung Luthers - von einer durch den ökumenischen Dialog erreichten hoffnungsvollen Annäherung früher strittiger Standpunkte sprechen. Dies gilt beispielsweise für das **Verständnis der Eucharistie als Vergegenwärtigung des einmaligen und unwiederholbaren Opfers Jesu Christi. Damit diese neugewonnene theologische Übereinstimmung in das praktische**

Glaubensleben möglichst vieler übergeht, sollten wir in beiden Kirchen das Gedächtnis des Herrn oft und würdig feiern und uns dabei gegenseitig Luthers Mahnung, dem Mahl des Herrn nicht fern zu bleiben, in Erinnerung rufen. So bereiten wir uns am besten für jene Stunde vor, in der wir einmal dieses Mahl als Zeichen der vollen Einheit unserer Kirchen, die jetzt noch aussteht, gemeinsam feiern können.

5. Die Person Martin Luthers erinnert uns aber auch an die noch bestehende Spaltung zwischen unseren Kirchen. Anlässlich des 500. Geburtstag von Martin Luthers sprach die gemeinsame Römisch-katholische und Evangelisch-lutherische Kommission im Auftrag des Lutherischen Weltbundes und des römischen Rates für die Einheit der Christen von den Grenzen von Luthers Person und seines Werkes sowie von manchen negativen Auswirkungen seines Handelns<sup>6)</sup>. Heute wissen wir aber auch von mancherlei Versagen unserer Kirchen einerseits durch Verzerrungen und Verkürzungen in der Tradierung Luthers und andererseits durch Fehlhaltungen in der pauschalen Abwehr des Reformators und seines Anliegens<sup>7)</sup>. Diese geschichtlichen Fakten können wir weder umgehen noch rückgängig machen. Wir können ihre negativen Folgen jedoch aufarbeiten, indem wir entschieden auf dem eingeschlagenen Weg der Ökumene in Versöhnung, Verständigung und gemeinsamer Suche nach der Wahrheit weiterschreiten.

Alle Gläubigen, insbesondere die Amtsträgerinnen und Amtsträger unserer Kirchen bitten wir, die bisher schon gefundenen Gemeinsamkeiten zwischen unseren Kirchen zu vertiefen oder verlorene Gemeinsamkeiten neu anzustreben. In diesem Zusammenhang könnte die von Martin Luther als selbstverständlich vorausgesetzte Bekreuzigung auch für evangelische Christen als tägliches Segenszeichen neue Bedeutung gewinnen<sup>8)</sup>.

Wir laden die Gemeinden ein, sich über Konfessionsgrenzen hinweg immer besser gegenseitig kennenzulernen. Noch häufiger sollten sie gemeinsam beten und zusammen in der Heiligen Schrift auf Gottes Wort hören. Mit Blick auf die Nöte dieser Welt sollten unsere diakonischen bzw. caritativen Unternehmungen noch stärker miteinander verbunden werden. Wir wollen damit die Spaltung überwinden helfen und möchten dem Gebot Jesu, daß alle eins seien, damit die Welt glaube (vgl. Joh 17,21), gehorsam folgen.

Eisenach, Erfurt, Magdeburg und Dessau, im Februar 1996

Roland Hoffmann  
Landesbischof  
der Evangelisch-Lutherischen  
Kirche  
in Thüringen

Dr. Joachim Wanke  
Bischof von Erfurt

Dr. Christoph Demke  
Bischof der  
Evangelischen Kirche der  
Kirchenprovinz Sachsen

Leopold Nowak  
Bischof von Magdeburg

Helge Klassohn  
Kirchenpräsident der  
Evangelischen Landeskirche Anhalts

## Anmerkungen

- 1) Martin Luther - Zeuge Jesu Christi. Wort der Gemeinsamen Römisch-katholischen / Evangelisch-lutherischen Kommission anlässlich des 500. Geburtstages Martin Luthers (1983), Nr. 4, In: Dokumente wachsender Übereinstimmung hrsg. von H. Meyer, Bd. II, Paderborn/Frankfurt a. M. 1992 (= DwÜ II), 444-451, hier 445.
- 2) Ebd., Nr. 13 = DwÜ II, S. 447.
- 3) WA 9, 440.
- 4) Vgl. Martin Luther - Zeuge Jesu Christi (s. Anm. 1), Nr. 8 und 9 = DwÜ II, S. 446.
- 5) Unser Glaube. Die Bekenntnisschriften der evangelisch-lutherischen Kirche. Ausgabe für die Gemeinde. Gütersloh 1991, S. 752.
- 6) Vgl. Martin Luther - Zeuge Jesu Christi (s. Anm. 1), Nr. 20 = DwÜ II, S. 448.
- 7) Ebd., Nr. 19 und 21 = DwÜ II, S. 448f.
- 8) Vgl. Unser Glaube (s. Anm. 5), S. 558f, ferner: Evangelisches Gesangbuch 815 und 852, auch 812 am Ende.

## Nr. 5) Der Kirchenkaffee nach dem Gottesdienst - Auswertung eines Projektes

### Der Kirchkaffee nach dem Gottesdienst - Auswertung eines Projektes

Andreas Seelemeyer

Halten sie bitte ihre Kaffeetasse ruhig und sehen sie von oben hinein. Aus einem dunklen Spiegel schaut ihnen ihr eigenes Gesicht entgegen. Das ist ein treffendes Bild für das Ergebnis meiner Umfrage, denn wie ihr Gesicht in der Kaffeetasse spiegelt sich auch die Gemeinde in ihrem Kirchkaffee. Wie es dazu kommt, welche Chancen und Probleme das mit sich bringt, das soll im folgenden kurz dargestellt werden.

Der Kirchkaffee wird von Menschen mit ganz unterschiedlichen Erwartungen besucht. Meistens treffen sich hier Gruppen, die auch sonst das Gemeindeleben prägen. Die meisten kommen zum Kirchkaffee, um hier mit Freunden und Bekannten aus der Gemeinde zu sprechen, die sie **nur hier regelmäßig treffen**. In der Woche fehlt dazu die Zeit (Familie, Berufstätigkeit) oder die Gelegenheit (kein gemeinsamer Treffpunkt vorhanden). Kennengelernt haben sich diese Besucher schon durch einen Kontakt der Gruppen oder Einzelner innerhalb der Gemeinde. Im Kirchkaffee werden die schon bestehenden Kontakte erneuert.

Die **Gesprächsthemen** sind vielfältig. Privates steht im Vordergrund, aber auch Probleme, Erfahrungen mit dem Glauben und Eindrücke aus dem Gottesdienst werden besprochen.

Die mehrfach vertretenen **Mitarbeiter** der verschiedenen Gemeindeveranstaltungen sprechen häufig über die vergangene Woche und planen für die kommenden Tage. Direkt im Gottesdienst **Mitwirkende** nutzen das Kirchkaffee als Abschluß ihrer Aufgabe, für einen Rückblick, zum Entspannen und als Abschied von anderen Mitwirkenden.

Quer dazu liegen zwei andere Motivationen, die sich nicht speziellen Gruppen zuordnen lassen. Zum einen suchen Christen bewußt Kontakt zu Menschen gleichen **Glaubens**, um sich hier im Zusammenhang mit dem Gottesdienst ihrer Gemeinschaft zu versichern.

Zum anderen suchen Gottesdienstteilnehmer einen Menschen, um eben gewonnene Eindrücke und Erfahrungen miteinander auszutauschen. **Predignachgespräche** sind aber in mehreren Gemeinden mit wenig Erfolg versucht worden. Sie decken sich mit dem o.g. spontanen Wunsch des Sich-Mitteilens nicht, weil sie eine Reflexion in ganz anderem Rahmen fordern.

Was demgegenüber eine Teilnahme am Kirchkafee erschwert, ist vor allem zweierlei: das eine sind ganz schlicht die **Räumlichkeiten**, in denen das Kirchkafee stattfindet. Je länger der Weg zwischen Gottesdienstraum und Veranstaltungsort des Kirchkafees, desto größer muß der Wille des Besuchers sein, diesen Weg zu überwinden. Eine Straße, ein längerer Weg oder mehrere Winkel zwischen Gottesdienstraum und Kirchkafee legen die Schwelle hoch, dort Gast zu sein. Mit solch einem Weg wird das Kirchkafee zu einer neuen Veranstaltung und damit zu einer neuen Aufgabe. Gezielte **Einladungen** erreichen dann meist nur die, die bewußt einen Bekannten im Kirchkafee treffen wollen. Ein offeneres Zusammenkommen ist besonders da möglich, wo das Kirchkafee direkt vor dem oder gar im Gottesdienstraum stattfindet.

Hat man für das Kirchkafee einen angemessenen Ort gefunden, dann stellt sich die Frage nach der Sitzordnung bzw. des Nicht-sitzens. **Stehcafés** sind kommunikativer als das Sitzen an Tischen, da sich dort die Gesprächsgruppen leichter neu mischen, während man hier meist nur mit seinen direkten Tischnachbarn spricht und dann geschlossen vom Tisch aufsteht und geht. In vielen Gemeinden mit Stehcafé steht eine Sitzgruppe für ältere Teilnehmer bereit.

Die zweite Schwierigkeit ist das Hineinnehmen **neuer Gemeindeglieder** in das Kirchkafee. Dem neuen Gast fällt es schwer, ohne Kontakt und Gesprächsthema in die Gespräche der Kleingruppen hineinzukommen. Gleichzeitig haben diejenigen für die das Kirchkafee der einzige Treffpunkt mit ihren Bekannten ist, so viele Gäste zu pflegen, daß ihnen neue Gäste erst später in den Sinn kommen. Das Problem, von außen als **geschlossene Gruppe** gesehen zu werden, zu der schlecht ein Zugang zu gewinnen ist, ist den meisten Teilnehmern bewußt, wird aber nur in wenigen Fällen in eine konkrete Öffnung übersetzt. Bei kleinen Gruppen wird solch ein Neuer wohl eher auffallen als in großen Gruppen, doch stehen auch kleine Gruppen in der Gefahr, daß sich niemand als „**Gastgeber**“ fühlt, der den ersten Schritt tut und den „**Neuen**“ in das Geschehen einführt. Für ein als Treffpunkt der Gemeinde gedachtes Kirchkafee spielt dieser Gastgeber aber eine wichtige Rolle. Ein Mal für Mal beauftragter Gastgeber würde die bisherigen Teilnehmer für ihre Begegnungen mit Bekannten frei machen und gleichzeitig neue Besucher integrieren können. Die Verbindung von **Gottesdienst und Kirchkafee** wird von den Besuchern des Kirchkafees meistens nicht so gesehen, daß gezielte Nachbesprechung des Gottesdienstes stattfinden müßte. Der Sonntagvormittag bietet vielmehr Zeit und Ort, sich in der Gemeinde zu treffen. Dabei gehören der Gottesdienst als geistliche Mitte der Gemeinde und die menschliche Gemeinschaft im Kirchkafee zusammen.

Denken Sie jetzt zum Schluß noch einmal an das Bild vom Anfang zurück: Aus der Kaffeetasse blickt Ihnen Ihr eigenes Spiegelbild entgegen. Auf die Gemeinde übertragen heißt das, daß man allein mit einem Kirchkafee keine Gemeinde ändern kann. Die Gemeinde und ihre Gruppen bilden sich im Kirchkafee so ab,

wie sie eben sind. Doch nach einem bißchen Beobachtung kann man erkennen, was für eine Rolle die sonntägliche Versammlung für die Gemeinde spielt und wie diese Bedeutung in der Gestaltung des Kirchkafees aufgenommen werden kann. Das **Miteinander** der Gemeinde am Sonntag, die gemeinsamen Gespräche, Ideen und Absprachen werden sicher auch in die Gemeinde zurückwirken. Von dort können Anregungen und Fragen in den Gottesdienst und das Kirchkafee zurückfließen, so daß eine engere Verbindung zwischen den Gruppen und dem Gottesdienst, dem Gemeindeleben in der Woche und der sonntäglichen Versammlung entsteht.

**Nr. 6) „Wasser tuts freilich nicht...“ - aber sollte es nicht etwas mehr sein?**

### **Gedanken zur verbreiteten Praxis einer Wasser - Spartaufe**

Joachim Stalman

Allen Überschwemmungskatastrophen zum Trotz: Wasser ist ein kostbares Lebenselixier, erst recht das aus unseren Leitungen sprudelnde Trinkwasser. Wir sollten schon sparsam damit umgehen. Zwar lassen wir uns das tägliche Duschbad nicht streitig machen, wie es auch in evangelischen Pfarrhäusern beliebt ist. Aber man kann ja andernorts sparen: z.B. beim Taufen. Keineswegs alle, aber doch viele ordinierte Kolleginnen und Kollegen können da stolze Erfolge aufweisen: nahezu drei Handvoll H<sub>2</sub>O pro Taufe vermögen sie einzusparen! Folgendes etwa ist zu erleben:

„**NN**, ich taufe dich ...“ - Täufer(in) taucht den (in der Regel rechten) Mittelfinger vorsichtig ins Wasser - wobei zumeist doch auch die Kuppen von Zeige- und Ringfinger befeuchtet werden - und stricht damit dreimal, nämlich zu jeder Nennung einer der göttlichen Personen, sachte über die Stirn des Täuflings. Zuweilen wird dabei ein Kreuz angedeutet. Soweit aus der Ferne zu beurteilen, wird dabei der Kopf des Täuflings ein wenig feucht. Wobei der Akzent auf „wenig“ liegt. Wasser ist schließlich Wasser! Und da unser Reformator Martin Luther konzidiert hat, daß es Wasser schließlich „nicht tue“, sondern das Wort mit und bei demselben, müßte es doch in jedem Fall reichen - oder? Immerhin erscheint der hauchdünne Wasserfilm bedeutsam genug, um ihn mit Hilfe eines Handtuches sorgsam abzutrocknen. Ganz Reformbewußte beschäftigen mit dieser verantwortungsvollen Aufgabe die Mutter oder eine Patin. Auf jeden Fall sind dann allerdings die dabei verwendeten Taufkannen und -schalen völlig überdimensioniert: Sie sollten bei nächster Gelegenheit durch Fingerhüte ersetzt und etwa zu Blumenschalen umfunktioniert werden. Und warum wird für diese sparsame Befeuchtung im Sommer wie im Winter eine ganze Kanne Wassers auch noch eigens erwärmt? Da ist doch der Wille zum Wassersparen irgendwie nicht konsequent zu Ende gedacht und mit dem Willen zum Energiesparen verbunden?

Falls der geschätzte Leser jetzt verwundert fragt: „Was ist an dieser Selbstverständlichkeit eigentlich so berichtenswert?“, seien hier alte Bräuche in Erinnerung gerufen, die unsere Taufagende sogar in ihrer neuesten Fassung von 1988 noch für selbstverständlich hält: „Der Täufer/die Täuferin **begießt** den Kopf des Täuflings in einer für die Gemeinde sichtbaren Weisedreimal mit Wasser“. Wem das ebenso archaisch wie barbarisch und verschwenderisch zugleich anmutet, der bedenke: Die ersten Christen wurden gar ganz untergetaucht! Noch im Mittelalter wurden Kinder in den waschkesselgroßen Taufkesseln versenkt, zu jeder Jahreszeit. Wo das aber nicht möglich schien bzw. scheint, da hat sich die Chri-

stenheit darauf geeinigt, daß ein bloßes Besprengen („Aspersionstaufe“) allenfalls in Nottfällen genügen könne (medizinische Indikation), daß dagegen normalerweise wenigstens ein Übergießen („Effusionstaufe“) zu fordern sei, um das Wassersymbol sinn- und augenfällig werden zu lassen.

Apropos „augenfällig“: Von einer für die Gemeinde sichtbaren Weise kann da keineswegs immer die Rede sein. Dann würden Eltern und Paten (dazu eventuell Geschwister) einen zur Gemeinde hin offenen Halbkreis bilden. Pastorin oder Pastor würden der Gemeinde beim Taufen nicht den Rücken zukehren, damit sie ihren Umgang mit dem Wasser sehen kann. Aber wo davon eh sowenig zum Einsatz kommt, kann man den Rest vor der Gemeinde wohl verbergen: Da vorne scheint ein Geheimritus unter ein paar Eingeweihten vollzogen zu werden. Im Zeitalter der Ökumene wäre zu bedenken, daß die katholische Kirche unsere evangelische Taufpraxis ja nur anerkennt, wenn sie als Effusionstaufe, also mit Übergießen des Kopfes vollzogen wird. Das mag ja manchmal lästig sein, wenn nämlich ein Kinderköpfchen nur knapp aus einem Steckkissen hervorstulzt. Die Bitte, es für den Taufvollzug daraus zu befreien, mag allerhand Umstand und manchmal auch Unwillen erzeugen. Aber wäre durch entsprechende Absprachen beim Taufgespräch leicht zu vermeiden.

Man beobachtet des weiteren eine (wohl unbewußte) Tendenz, den Traditionsritus zu verharmlosen und so den volkskirchlichen Randsiedlern erträglich zu machen. Wobei er sich freilich unter der Hand in eine Nichtigkeit auflöst. Beispiel: „NN, ich taufe dich im Namen Gottes... – na siehste, war doch gar nicht so schlimm!“ Wer hätte denn unterstellt, eine christliche Taufe könnte etwas Schlimmes sein? Andererseits ist sie aber doch wohl auch keine Harmlosigkeit - oder? Wir werden sie den Leuten durch Banalisierung kaum näher bringen. Machen wir uns eigentlich klar, was wir manchmal daherschwätzen in unserem Bestreben, Riten lockerflockig zu Alltäglichkeiten umzuformen, um sie problemlos genießbar zu machen?

Alle Welt redet von Wichtigkeit und Wirkkraft der Symbole und symbolischen Handlungen. Hier nun haben wir ja ein ganz starkes Symbol: Wasser! Luthers Sintflutgebet hat die neue lutherische Taufagende wieder aufgenommen, nicht wörtlich, aber in meditativen Texten über das lebenspendende, aber auch - bedrohende Wirken des Wassers. Aber was machen wir daraus? Eine symbolische Lappalie! Das Symbol des Lebens und Sterbens kann man doch kaum mit einem flüchtig-nassen Finger sinn- und augenfällig machen!

Insbesondere die teilnehmenden Kinder tun mir leid: Da werden für sie schöne Prozessionen erdacht, sie dürfen das Taufwasser durch die Kirche tragen und in die Taufschale füllen. Starke, symbolträchtige Worte werden gesprochen. Aber dann verflüchtigt sich (im wahrsten Sinne des Wortes) der Ritus da, wo er seinen Höhepunkt erreichen sollte, in ein paar schwache Andeutungen, gleichsam hinter vorgehaltener Hand!

Der Leser und die Leserin haben natürlich längst gemerkt, daß mein anfänglicher Spott mehr und mehr Ausdruck von Enttäuschung, ja Zorn geworden ist. Ich meine in der Tat: So geht es nicht weiter! Wir machen unsere Symbole und damit die schönsten Chancen bei den Zeitgenossen kaputt, indem wir mit zentralen christlichen Riten nachlässig verfahren und unsere Kasualpraxis verlottern lassen.

Hier möchte ich eine Anfrage an die zweite Phase unserer theologischen Ausbildung richten dürfen: Ob es wirklich richtig ist, „Amtshandlungen“, einschließlich des Sakraments der heiligen Taufe, ausschließlich unter Aspekten von Seelsorge und Kasualhomiletik zu verhandeln und den Rat liturgischer Fachleute nur für den Hauptgottesdienst in Anspruch zu nehmen? Mir scheint, daß Taufe, Konfirmation, Beichte, Trauung und Beerdigung als *liturgische* Handlungen in der theologischen Ausbildung derzeit unterbewertet werden und daß im Gefolge davon eine Fülle wichtiger Praxisaspekte derzeit kaum in den Blick kommt. Wohl den Vikarinnen und Vikaren, die bereits im Gemeindvikariat Kasualerfahrungen sammeln durften und dabei von einfühlsamen Mentorinnen und Mentoren begleitet wurden! (Z.T: stehen dem anscheinend immer noch Bedenken hinsichtlich ausstehender Ordination im Wege, nicht zuletzt bei den „neuen Konservativen“ unter den Kandidaten und Kandidatinnen selbst.) Aber m. E. reicht das nicht. Die liturgische Kasualpraxis verlangt in der Aus- und Fortbildung erhöhte Aufmerksamkeit. Die von uns angesprochene Taufe ist hier nur ein Beispiel. Ähnliche Beobachtungen ließen sich auch sonst auf dem weiten Feld der Amtshandlungen zusammentragen. Manchmal hat man den Eindruck, der Pastor oder die Pastorin habe noch nie gehört, wie im Einzelfall mit der liturgischen Tradition unserer Amtshandlungen sachgerecht umzugehen ist. Manchmal freilich spürt man auch das stolze Selbstbewußtsein des Besserwissers (der Besserwiserin).

Damit nicht der Eindruck entsteht, ich sähe hier ausschließlich praktische Detailprobleme ohne größeren (theologischen) Tiefsinn, sei klargestellt: Ich erkenne bei unseren Amtshandlungen einen Nachholebedarf nicht nur bei unserer liturgischen Praxis, sondern auch und erst recht bei unserem theologischen Symbol- und Ritualverständnis. Werner Jetters Buch über Symbol und Ritual müßten wir wohl noch einmal neu lesen und diskutieren. Es ist an der Zeit, daß Seelsorge, Religionspädagogik und Liturgik theologisch und praktisch (wieder) zusammenarbeiten, nicht zuletzt in der Aus- und Fortbildung.

Und es ist gewiß auch an der Zeit, daß wir als Pastorinnen und Pastoren uns die Zeit nehmen, unsere alltägliche (Kasual-) Praxis zu überdenken und miteinander zu besprechen. Vielleicht konnte ich durch meinen - anfangs gewiß etwas satirisch geratenen - Beitrag ein wenig zu Nachdenken und Gespräch ermuntern.

(Aus: „Für den Gottesdienst“ Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)